

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Karyawan Bagian Pemasaran di LPP TVRI Jawa Timur)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UPN "VETERAN"  
Jawa Timur



Oleh

RIZAL WAHYU DHARMAWAN  
0742010023

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PROGDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
SURABAYA  
2011

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pemasaran di LPP TVRI Jawa Timur) ”. Penulisan laporan skripsi ini dan tugas akhir program S1 Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran” Jawa Timur.

Penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Susi Hariyawati, S.Sos. M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan pengarahan serta dorongan sejak awal hingga akhir penyusunan laporan skripsi ini.

Penyusunan laporan skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Hj. Suparwati, Dra, M.Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Lia Nirawati, M.Si selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra Siti Ning Farida, M.Si selaku sekretaris program studi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak dan ibu dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

5. Mas Andre Arisotya selaku pembimbing di LPP TVRI Jawa Timur yang telah banyak membantu penulis.
6. Bapak Drs Isnaeni Saufat selaku kepala bagian Pemasaran pada LPP TVRI Jawa Timur
7. Kepada kedua orang tua tercinta yang selama ini telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
8. Semua teman-teman jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2007.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun sehingga terjadi kesempurnaan dalam penulisan laporan skripsi ini.

Surabaya, Desember 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
ABSTRAKSI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	7
2.2. Landasan Teori.....	9
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.3 Motivasi.....	11
2.3.1. Pengertian Motivasi.....	11
2.3.2. Teori Kebutuhan Tentang Motivasi.....	12
2.3.3. Bentuk Motivasi.....	17
2.3.4. Jenis Motivasi Yang Diberikan Kepada Karyawan.....	18
2.3.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.3.6. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi.	20

2.4. Disiplin Kerja.....	23
2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
2.4.2. Pentingnya Disiplin Kerja Karyawan.....	23
2.4.3. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja.....	25
2.4.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
2.4.5. Usaha-usaha Dalam Menegakkan Disiplin Kerja.....	30
2.5. Kompensasi.....	32
2.5.1. Pengertian Kompensasi.....	32
2.5.2. Faktor-faktor Yang Mendorong Kompensasi.....	32
2.5.3. Jenis-jenis Kompensasi.....	34
2.5.4. Fungsi Pemberian Kompensasi.....	36
2.5.5. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	37
2.6. Prestasi Kerja.....	39
2.6.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	39
2.6.2. Pengukuran Prestasi Kerja.....	40
2.6.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	41
2.6.4. Penilaian Prestasi Kerja.....	43
2.6.5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	45
2.6.6. Permasalahan Dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	48
2.7. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	50
2.7.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	50
2.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	51

2.7.3. Pengaruh Kompensais Terhadap Prestasi Kerja Karyawan....	51
2.8. Kerangka Berpikir dan Hipotesis.....	52
2.8.1. Kerangka Berpikir.....	52
2.8.2. Hipotesis.....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Defisini Operasional dan Pengukuran Variabel.....	55
3.1.1. Definisi Operasional.....	55
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	57
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.2.1. Populasi.....	57
3.2.2. Sampel.....	58
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.3. Teknik Pengambilan Data.....	59
3.3.1. Jenis Data.....	59
3.3.2. Sumber Data.....	59
3.3.3. Pengumpulan Data.....	60
3.4. Uji Validitas dan Realibilitas.....	60
3.4.1. Uji Validitas.....	60
3.4.2. Uji Realibilitas.....	61
3.5. Analisis Pengujian Asumsi Klasik.....	61
3.6. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	64
3.6.1. Teknik Analisis.....	64
3.6.2. Uji Hipotesis.....	65

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Obyek dan Penyajian Data.....	68
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	69
4.1.2. Tujuan Perusahaan.....	69
4.1.3. Hasil Kerja dan Sistem Penggajian.....	69
4.1.4. Struktur Organisasi.....	71
4.1.5. Proses Cetak Offset.....	74
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	78
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	78
4.2.2. Hasil Analisis.....	84
4.3. Uji Validitas dan Realibilitas.....	86
4.3.1 Uji Validitas.....	86
4.3.2. Uji Realibilitas.....	87
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	88
4.4.1. Uji Normalitas.....	88
4.4.2. Multikolinieritas.....	89
4.4.3. Heterokedastisitas.....	90
4.4.4. Autokorelasi.....	91
4.5. Analisis Data.....	92
4.5.1. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	93
4.5.2. Pengujian Hipotesis.....	94
4.5.3. Koefisien Korelasi Parsial.....	100
4.6. Pembahasan.....	101

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	104
5.2. Saran.....	105

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah karyawan bagian cetak offset .....	58
Tabel 4.1	Deskripsi jenis kelamin responden.....	78
Tabel 4.2	Deskripsi usia responden.....	79
Tabel 4.3	Deskripsi pendidikan responden.....	79
Tabel 4.4	Deskripsi masa kerja responden.....	80
Tabel 4.5	Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja.....	81
Tabel 4.6	Hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja.....	83
Tabel 4.7	Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi.....	84
Tabel 4.8	Hasil tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja .....	85
Tabel 4.9	Uji Validitas.....	86
Tabel 4.10	Hasil Uji Realiabilitas.....	87
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Model.....	88
Tabel 4.12	Nilai Variance Inflation Variabel Bebas.....	90
Tabel 4.13	Nilai Durbin Watson.....	91
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 4.15	Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Uji F.....	94
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Uji t.....	97
Tabel 4.18	Nilai Koefisien Korelasi Parsial.....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Berfikir.....	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Gudang Garam Direktorat Grafika.....	72
Gambar 4.2	Proses produksi cetak offset.....	75
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas.....	90
Gambar 4.4	Daerah penerimaan $H_0$ dan penolakan $H_0$ Uji F.....	97
Gambar 4.5	Kriteria daerah penerimaan atau penolakan variabel ( $X_1$ ).....	98
Gambar 4.6	Kriteria daerah penerimaan atau penolakan variabel ( $X_2$ ).....	99
Gambar 4.7	Kriteria daerah penerimaan atau penolakan variabel ( $X_3$ ).....	100

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA KARYAWAN  
BAGIAN CETAK OFFSET PADA PT GUDANG GARAM  
DIREKTORAT GRAFIKA DI SIDOARJO

Oleh

ACHMAD IKMALUDDIN  
0742010019

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor yang sangat penting sebab segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, perusahaan memerlukan suatu prestasi kerja kepada sumber daya manusianya. Permasalahan yang berhubungan dengan karyawan dan sumber daya manusia adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gudang Garam Direktorat Grafika di Sidoarjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian cetak offset pada PT Gudang Garam Direktorat Grafika Di Sidoarjo berjumlah 355 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 188 orang. Sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah Proportional Sampling. Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sumber data yang digunakan adalah data internal. Pengumpulan data menggunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini regresi linier berganda. Variabel dependen (terikat) yaitu prestasi kerja (Y) dan variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ).

Hasil analisa data menunjukkan bahwa secara simultan diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada ( $\geq$ )  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y) dan secara parsial Motivasi diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , Disiplin Kerja diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dan Kompensasi diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Dari hasil pengujian secara parsial tersebut juga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah kompensasi dan variabel yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Prestasi Kerja.



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam setiap organisasi mempunyai prinsip kelangsungan hidup usaha dengan menekankan pada kualitas dari usaha baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis adalah merupakan salah satu asumsi dasar dari organisasi perusahaan. Dalam hal ini keberadaan dan keterlibatan suatu sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan erat hubungannya dalam mengelolah dan mengembangkan faktor produksi yaitu : manusia (man), uang (money), bahan baku (material), mesin (machine), dan pasar (market).

Sukses tidaknya perusahaan tergantung dari kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan. Maka perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi guna memajukan perusahaan harus mempunyai komitmen terhadap perkembangan kualitas sumber daya manusia.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Permasalahan yang berhubungan dengan prestasi kerja dan sumber daya manusia adalah pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi.

Manusia termasuk karyawan yang terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi. Motivasi tersebut harus diiringi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya manusia yang dimiliki untuk mengoptimalkan prestasi kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Pada dasarnya motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut dorongan yang memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk berperilaku dan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi yang telah ditentukan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, perusahaan menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan disiplin harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasi dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti bahwa manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan dan telah disepakati

bersama maka pelanggaran terhadap peraturan harus dikenakan tindakan yang harus dipertanggung jawabkan (sanksi atau hukuman).

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah memberikan kompensasi untuk membangkitkan gairah kerja karyawan, tidak hanya berupa gaji pokok yang diterima karyawan tetapi juga gaji lain yang berupa uang seperti halnya tunjangan, hasil lembur dan bonus. Walaupun seseorang bekerja tanpa mengharapkan uang, itu bukan berarti individu tersebut tidak membutuhkan uang tetapi karena kebutuhan akan pemilikan uang telah terpenuhi melalui hal-hal lain, misalnya mendapatkan tunjangan, hasil lembur, bonus dan lain-lain.

Organisasi mengharapkan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan yang lebih besar, Jika kinerja karyawan lebih bagus dan produktif agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan didalam suatu organisasi. Namun yang sering terlihat adalah sebaliknya, karyawan yang diberikan penghasilan besar bisa memiliki anak buah yang akan membantu pekerjaannya dan ia lebih senang mendelegasikan tugasnya kepada anak buahnya. Hal yang sebaliknya juga mungkin terjadi dimana seorang karyawan yang merasa upah yang diberikan tidak mencukupi, maka ia akan bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya dan tidak mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan hal yang pokok untuk mencapai suatu prestasi kerja, perusahaan dalam pemeliharaan kelangsungan hidup diperusahaan dimana perusahaan memiliki standar penilaian

kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Lembaga Penyiaran Pertelevisian Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia milik Pemerintah yang bergerak di bidang telekomunikasi yaitu pertelevisian. Perusahaan ini sangat mengandalkan peranan aktif seluruh sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Dan jumlah karyawan LPP TVRI Jawa Timur Bagian Pemasaran sebagai Berikut :

Daftar Karyawan LPP TVRI Jawa Timur Bagian Pemasaran

Nama Karyawan	Jabatan	Laki-laki	Perempuan
Drs. Isnaeni Saufat	Kabag Pemasaran	I	-
Drs. Badrul Hilal, M.M.	Karyawan	I	-
Erni Mawarlisa, S.H. M.H.	Karyawan	-	I
Hari Prianto, S.E.	Karyawan	I	-
Riyanto, S.E.	Karyawan	I	-
Tri Muryono, B.A.	Karyawan	I	-
Ismail, S.H.	Karyawan	I	-
Haryoto, Bsc	Karyawan	I	-
Anang Subiyanto	Karyawan	I	-
Ratih Dewayani, S.T.	Karyawan	-	I
Cahya Munggaran	Karyawan	-	I
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>8</b>	<b>3</b>
		<b>11</b>	



. Sumber daya manusia sangat berperan pada keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam memberikan kualitas pada konsumen. Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi LPP TVRI untuk lebih meningkatkan kinerja dari pada karyawannya untuk menghadapi persaingan. Sesuai dengan program kerja LPP TVRI yaitu bertujuan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, meningkatkan kualitas industri. Serta meningkatkan kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia

Secara teoritis semakin besar motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan akan menjadi dorongan pribadi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor intern yang harus diperhatikan oleh LPP TVRI Jawa Timur di Surabaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk menunjang terlaksananya disiplin kerja yang tertib dan teratur, disamping itu pimpinan hendaknya memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti kompensasi. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka dimungkinkan hal itu akan dapat mendorong karyawan untuk lebih bermotivasi dan disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajiban serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat tumbuh dengan baik dan terarah sehingga diharapkan prestasi karyawan akan meningkat sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan mengambil judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pemasaran di LPP TVRI Jawa Timur).”

## 1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur ?
2. Apakah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi , disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada LPP TVRI Jawa Timur.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan bukti secara empiris mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.